

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายดิเรก หนูสาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๘ วรรคสอง เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

/๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณ...

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งของอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันตกของตัวอำเภอ ระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

✳ ทิศเหนือเป็นพื้นที่ของหมู่ที่ ๓ จดเขตตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด

✳ ทิศใต้เป็นพื้นที่ของหมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๗ จดเขตตำบลเกาะขันธุ์ อำเภอชะอวด และตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

✳ ทิศตะวันออกเป็นพื้นที่ของหมู่ที่ ๑ จดเขตตำบลเกาะขันธุ์ อำเภอชะอวด

✳ ทิศตะวันตกเป็นพื้นที่ของหมู่ที่ ๒,๕,๖,๘,๙ จดเขตตำบลในเตา อำเภอรังษีฯ จังหวัดตรัง และตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๐๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๓,๑๒๕ ไร่ มีทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน จำนวน ๓,๔๗๒ หลังคาเรือน ประชากรทั้งสิ้น ๑๐,๒๕๔ คน แยกเป็นชาย ๕,๑๙๐ คน หญิง ๕,๐๖๔ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๐๒ คนต่อตารางกิโลเมตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนสุขภาพ อนามัย ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด โรคติดต่อและสาธารณสุขมูลฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การก่อสร้าง ปรับปรุงสนามกีฬา สวนสาธารณะและ กิจกรรมนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริม บำรุงรักษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน ฝักรูขุมชนและระบบระบายน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขยาย ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปา

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ภาชนะเก็บน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติและในการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างอาชีพ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนอาชีพด้านการเกษตรและปศุสัตว์

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาสถานที่ การให้บริการ การบริหาร เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะอาดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและการจัดเก็บรายได้

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างได้วิเคราะห์ศักยภาพด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัยสภาวะแวดล้อม (จุดอ่อน Weakness) และจุดแข็ง Strength, ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก (โอกาส Opportunity และข้อจำกัด Threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้สามารถตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อเป็นการประเมิน ศักยภาพและกำหนดทิศทางเป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ⇒ บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานด้านการศึกษา ⇒ ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขอนามัย ⇒ ไม่เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรับผิดชอบอย่าง ครบคลุม ⇒ ประชาชนมีค่านิยมใฝ่เรียนรู้ ⇒ มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ ⇒ ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และมีความเป็นศิลปินสูง ⇒ ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง	⇒ ความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบาย ระบบการบริหาร และการจัดการศึกษาทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ ⇒ เยาวชนบางส่วนไม่เห็นคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น ⇒ ขาดการรวบรวมข้อมูลด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ⇒ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย ⇒ เครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการพัฒนายังไม่เพียงพอกับความต้องการ ⇒ การเชื่อมโยงเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษายังมีน้อยและขาดเครือข่ายเชื่อมโยงภายใน ⇒ นโยบายและเป้าหมายการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง มักเปลี่ยนแปลงไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ⇒ บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการศึกษา

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	
⇒ หน่วยงานของรัฐทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	⇒ ขาดการลงทุนการก่อสร้างบริการสาธารณะขนาดใหญ่ที่เกี่วข้องภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ⇒ การก่อสร้างเส้นทางคมนาคมไม่ค่อยได้มาตรฐานทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุง ⇒ ปัญหาน้ำอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอ
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	
⇒ มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น ผู้เลี้ยงสุกร และผู้บริโภค ฯลฯ ⇒ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ⇒ มีกลุ่มฯ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนรายได้ซึ่งมีการรวมตัวอย่างเป็นระบบ เช่น กลุ่มสตรีตำบลในหมู่บ้านต่าง ๆ ⇒ มีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่มีความรู้ความสามารถ ๆ นำแนวความคิดมาพัฒนาพื้นที่ได้มาก ⇒ มีการขยายพื้นที่ทำการเกษตรเพิ่มขึ้น เช่น สวนทุเรียน หมู่ที่ ๕ ⇒ ยังมีทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติที่ค่อนข้างสมบูรณ์ยังไม่ได้มีการบุกรุกและมลพิษทำลาย	⇒ ภาวะน้ำมันแพงทำให้สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงโดยต่อเนื่องทำให้กำลังซื้อของประชาชนลดลง ⇒ การรวมกลุ่มทำในรูปอาชีพเสริมฯ ทำให้บางครั้งขาดความเอาใจใส่ในการรวมกลุ่มไม่ทำจริงจังทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ⇒ แหล่งท่องเที่ยวที่ไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ⇒ ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน	
⇒ มีทรัพยากรที่เหมาะสมในการนำมาใช้ในการใช้ทดแทนเพื่อลดการใช้พลังงาน	⇒ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่า

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๕. การบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล ⇒ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ⇒ มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ⇒ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ ⇒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลทำให้เข้าใจในวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น ⇒ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี ⇒ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน ⇒ มีรายได้จากการจัดเก็บเองเป็นของตนเองทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน ⇒ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย ⇒ การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ทุกภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้น ⇒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นหน่วยประสานแผนพัฒนาของท้องถิ่นในระดับอำเภอ ⇒ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น ⇒ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ⇒ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบกฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี ⇒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน	⇒ อำนาจในการออกกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีน้อย ⇒ การพัฒนาบุคลากรจำนวนมากกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ⇒ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน ⇒ ขาดแนวทางใหม่ๆ ในการจัดหารายได้ ⇒ ยังไม่นำผลการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่เพียงพอ ⇒ โครงการก่อสร้างระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่เป็นต้น ⇒ การจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบที่ดีพอ ⇒ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ⇒ ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่ อบต. ยังตอบสนองได้น้อย ⇒ การประสานงานระหว่างท้องถิ่นในจังหวัดยังมีน้อย ⇒ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ ⇒ งบประมาณในด้านการบริหารพัฒนามีไม่เพียงพอเนื่องจากรายได้จากภาษีที่จัดเก็บเองมีน้อยและเงินที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอในการพัฒนา

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Treat)
☆ การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรม และกระทรวง ไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ☆ มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจมากขึ้นตามแผนกระจายอำนาจ ☆ แนวโน้มของรายได้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับตามแผนการกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ☆ กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ☆ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ☆ มีวัด และสถาบันทางศาสนาซึ่งสามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชน ☆ มีสถาบันการศึกษารองรับนักเรียนตั้งแต่ระดับก่อนประถม ☆ ข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย ☆ นโยบายปฏิรูปการศึกษา การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทำให้เอกภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น ☆ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน ☆ รัฐบาลสนับสนุนโดยขยายโอกาสทางการศึกษา และมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ☆ ความร่วมมือของท้องถิ่น ชุมชนในการจัดการศึกษามีแนวโน้มสูงขึ้น ☆ มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถผลิตน้ำประปาได้	☆ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ ☆ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่ตามแผนปฏิบัติการและไม่ชัดเจน ☆ กฎหมายบางเรื่องยังเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ☆ หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลาง ไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ ☆ การจัดองค์กรทางการศึกษาและการบริหารทางการศึกษามีเป้าหมายไม่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาของชาติ มุ่งให้นักเรียนชนะการสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงมากกว่า ☆ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบทและในเมืองมีความพร้อมแตกต่างกัน ☆ ค่านิยมที่เน้นคุณวุฒิการศึกษา ปริญญาบัตรมากกว่าคุณภาพของคน ☆ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการจัดการศึกษา ☆ นโยบายการถ่ายโอนการศึกษาไม่ชัดเจน บุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ☆ การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ และวัฒนธรรมตะวันตก ☆ ลัทธิบริโภคนิยม การหลงใหลวัตถุ จนทำลายศีลธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นดั้งเดิม ☆ การศึกษาไม่สร้างคนให้รับใช้ชุมชน ท้องถิ่น เนื่องจากหลักสูตรไม่ปลูกฝังให้เยาวชนรักถิ่นฐาน ☆ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ☆ ปัญหาอาชญากรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT POLICY)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างได้ตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานตามภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างมีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับภารกิจหลักที่เน้นด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริมการศึกษา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาการเมืองและการบริหาร โดยกำหนดโครงการให้มีหน่วยงานรับผิดชอบที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง รวมทั้งมีการลดสายการบังคับบัญชา และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น โดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกัน และปรับปรุงกระบวนการให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ภายใต้อายุที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน

๒. นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะประเมินจากโครงการ/งาน/กิจกรรม ตามที่ตกลงกัน ใน ๔ มิติ ดังนี้

๑.๑) ปริมาณผลงาน

๑.๒) คุณภาพผลงาน

๑.๓) ความรวดเร็วหรือตรงตามกำหนดเวลาที่กำหนด

๑.๔) ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

๒.๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการทุกคนที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงปรารถนาพร้อมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

๒.๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๒.๑.๓) การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๒.๑.๔) การบริการเป็นเลิศ

๒.๑.๕) การทำงานเป็นทีม

๒.๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร (Managerial Competency)

คือ สมรรถนะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย

- ๒.๒.๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๒.๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๒.๒.๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๒.๒.๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

๒.๓) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากร ทั้งในส่วนที่เป็นอัตราร่างได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH) และมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (SUCCESS PLAN) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

๔. นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. นโยบายด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร อย่างต่อเนื่อง เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรคให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง แยกตามยุทธศาสตร์การพัฒนา สรุปได้ดังนี้

รายการ	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	๑.๑ ปัญหายาเสพติด <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะน้ำกระท่อม ยาบ้า	- มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด - รณรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎจราจร
	๑.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน <u>ลักษณะของปัญหา</u> - การไม่เคารพกฎจราจรทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง	
	๑.๓ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่ได้มาตรฐาน - เด็กเล็กอยู่ห่างไกลกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นและศิลปะพื้นบ้าน	
	๑.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา - ปัญหาโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก - ปัญหาโรคไม่ติดต่อ เช่น ความดันโลหิต เบาหวาน มะเร็ง - สารเคมีตกค้างในอาหาร - การให้บริการเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง	
		- พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน - ก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - มีรถรับส่งเด็ก - พื้นฟูและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ก่อสร้างลานกีฬา - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ และการรู้จักป้องกันตัวเอง - รณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก - ดูแลสวัสดิการของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ

รายการ	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๒.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก <u>ลักษณะของปัญหา</u> - เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้ น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก ๒.๒ ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ราษฎรในบางหมู่บ้านยังมีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอและครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าตกและดับบ่อย - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๒.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร เนื่องจากพื้นที่หลายหมู่บ้านเป็นพื้นที่สูง ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อดำเนินการสำหรับกิจการประปาหมู่บ้าน - คุณภาพน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค	ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน รวมทั้งซ่อมแซมและปรับปรุงถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ - ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบถ้วนทุกครัวเรือน - จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพใช้งาน - มีน้ำประปาใช้เพียงพอทุกครัวเรือน - ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำและแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีคุณภาพดีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน - ภาชนะเก็บกักน้ำมีเพียงพอและสะอาดในการบรรจุน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

รายการ	ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๓. ด้านเศรษฐกิจ	<u>ลักษณะของปัญหา</u> - การขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการเกษตร - เกษตรกรขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่มและการประกอบอาชีพเสริม - การขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิต - ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	- มีการสนับสนุนเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่ม - ส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ - สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ - พัฒนาความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปัญหาขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ (ริมถนนเอเชีย) - การบุกรุกป่าและที่สาธารณะ ทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย - ลำคลองตันเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี	- จัดทำถังขยะและสถานที่ทิ้งขยะ - ขุดลอกคู คลองธรรมชาติ - ปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว
๕. ด้านการเมืองการบริหาร	<u>ลักษณะของปัญหา</u> - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง - บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ - จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของตำบลวังอ่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ภายในครัวเรือนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จากปัจจัยต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างกำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอก่อน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามเหมาะสม
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอัตรากำลังที่มีอยู่ขณะนี้ เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่แล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าของแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะมีความเหมาะสมกับภารกิจ ซึ่งปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ก. โดยในการคำนวณอัตรากำลังจากปริมาณงานและมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้นงาน}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

โดยแยกรายละเอียดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะปฏิบัติงาน	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อน	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๒๐ วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.) เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

$$\text{เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี} = ๒๓๐ \times ๖๐ = ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง}$$

$$\text{หรือ } ๑,๓๘๐ \times ๖๐ = ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

สรุปผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑. สำนักปลัด วิเคราะห์อัตรากำลังตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงแล้ว ผลปรากฏว่าให้คงอัตราเท่าเดิม

๒. กองคลัง วิเคราะห์อัตรากำลังตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงแล้ว ผลปรากฏว่าให้คงอัตราเท่าเดิม

๓. กองช่าง วิเคราะห์อัตรากำลังตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงแล้ว ผลปรากฏว่าให้คงอัตราเท่าเดิม

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิเคราะห์อัตรากำลังตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงแล้ว ผลปรากฏว่าให้คงอัตราเท่าเดิม

โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ความต้องการอัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
๓.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๐.	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)								
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๔.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕.	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๖.	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑				
๑๗.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ความต้องการอัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๔	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๒	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑				
๓๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร								
๓๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใหม่								
๓๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมิตร								
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมิชัย								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังหอน								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑)
	รวมทั้งหมด	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากันกับเงินประจำตำแหน่ง

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีที่มีตำแหน่งคนครอง ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณด้วย ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิตกร เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของคณะกรรมการศึกษาพิเศษ ประมาณการในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ปลัด/รองปลัด (๐๐)																		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๔๔,๙๓๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๕,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
	สำนักงานปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๘๘๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๘,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๕๐	๙,๕๕๐	๙,๕๕๐	๓๖๙,๗๗๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๘,๙๓๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๖๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๖๘๐	๒๒,๔๐๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๓๔๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๕๐๐
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๑๖,๖๕๐
	พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๑,๙๕๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๒,๔๔๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๒,๑๗๐
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๑๘,๘๐๐
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๗๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๑๘,๑๙๐
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๒๒,๗๒๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๓,๙๓๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๑,๑๒๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๔๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๒,๗๐๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๒,๘๓๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๑,๖๒๐
๒๗	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๐๐
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๑๗,๓๓๐
๒๙	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๒,๔๙๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๕๒๐	๑๙๒,๙๖๐	๒๐๐,๗๖๐	๑๔,๘๖๐
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๘๙,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๑๔,๗๓๐
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๒,๗๒๐
๓๓	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๗,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๙๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๔๐๐	๒๑๑,๕๖๐	๒๒๐,๐๘๐	๑๖,๒๙๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร																		
๓๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	งบท้องถิ่น
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	งบท้องถิ่น
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	งบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใหม่																		
๔๑	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๖๙,๐๐๐	๗๖,๓๒๐	๘๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมิตร																		
๔๓	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	งบท้องถิ่น
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๔,๖๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๔,๙๖๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมีชัย																		
	พนักงานจ้าง																		
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	๑	๓๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๑๖๐	๕๐,๕๒๐	๕๗,๑๒๐	เงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	๑	๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๔,๖๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๔,๙๖๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังหอน																		
	พนักงานจ้าง																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
(๕)	รวม		๕๐	๔๘	๙,๖๖๐,๘๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๓๗๕,๒๑๐	๓๘๓,๔๗๐	๓๙๑,๕๕๐	๑๐,๔๑๔,๐๕๐	๑๐,๗๙๗,๕๒๐	๑๑,๑๘๙,๐๗๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๕๖๒,๑๐๘	๑,๖๑๙,๖๒๘	๑,๖๗๘,๓๖๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๙๗๖,๑๕๘	๑๒,๔๑๗,๑๔๘	๑๒,๘๖๗,๔๓๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๐.๖๑	๒๐.๓๖	๒๐.๐๙	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ใช้ข้อมูลอยู่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๕,๓๓๑,๐๐๐ บาท)

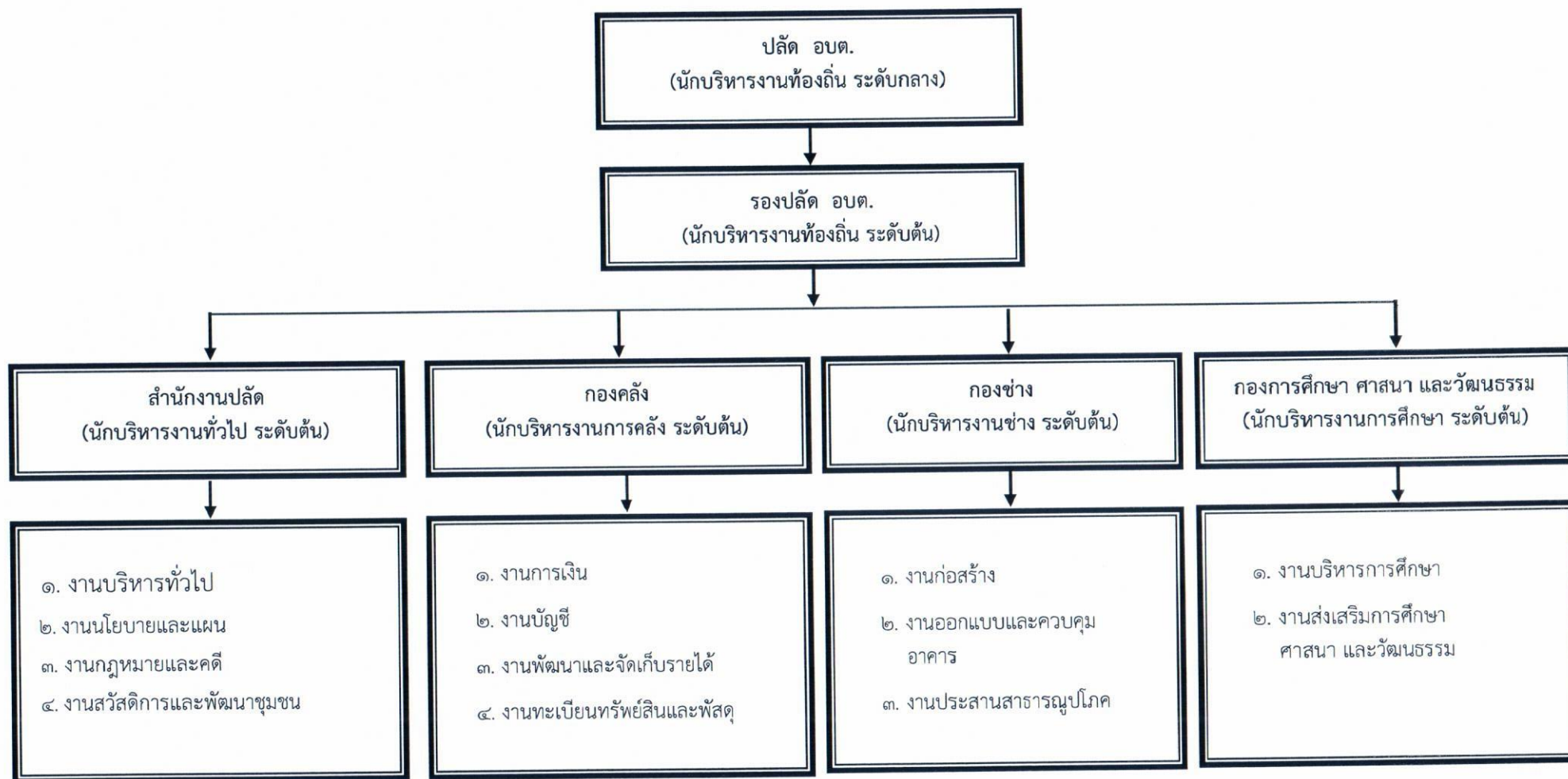
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๕๘,๐๙๗,๕๕๐ = (๕๕,๓๓๑,๐๐๐ X ๕%) + ๕๕,๓๓๑,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๖๑,๐๐๒,๐๐๐ = (๕๘,๐๙๗,๕๕๐ X ๕%) + ๕๘,๐๙๗,๕๕๐)

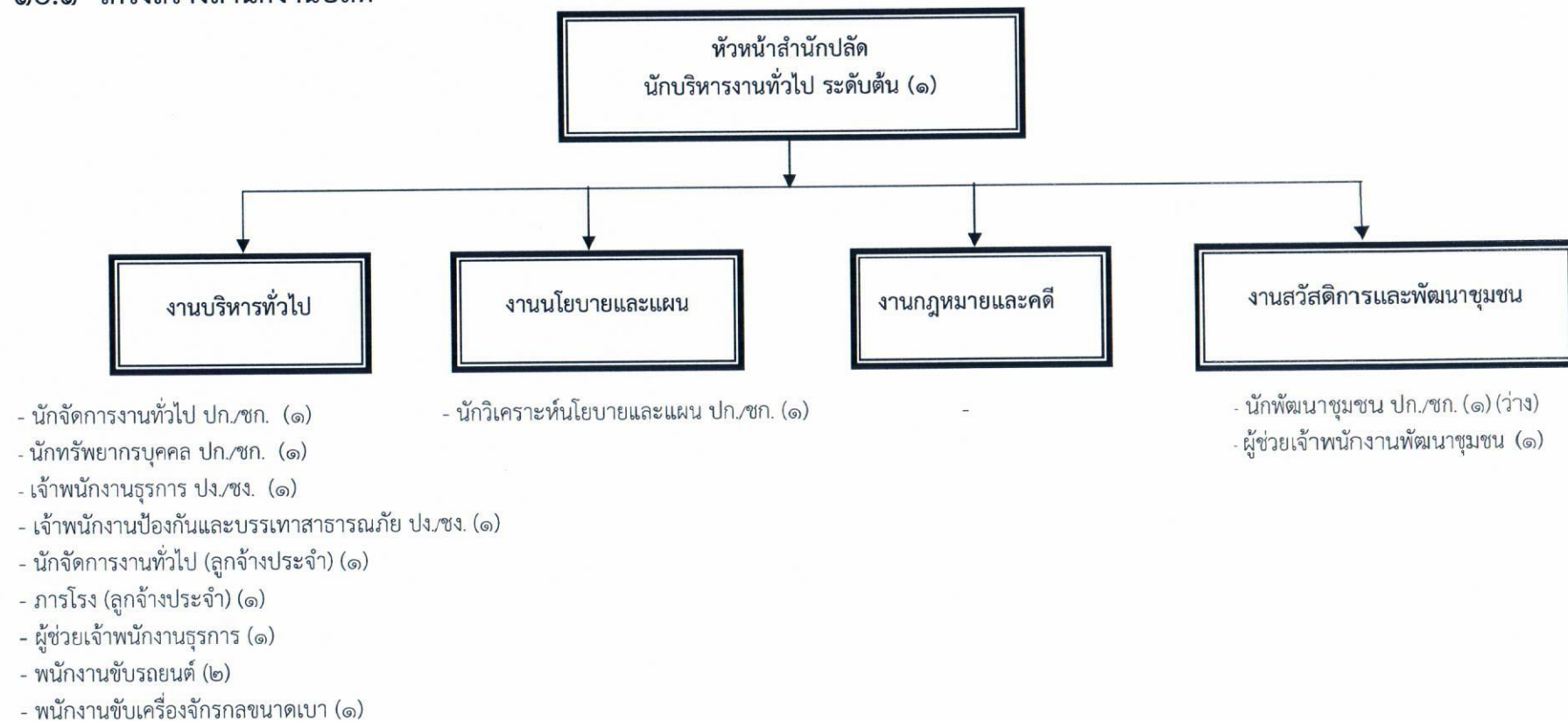
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๖๔,๐๕๒,๑๐๐ = (๖๑,๐๐๒,๐๐๐ X ๕%) + ๖๑,๐๐๒,๐๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

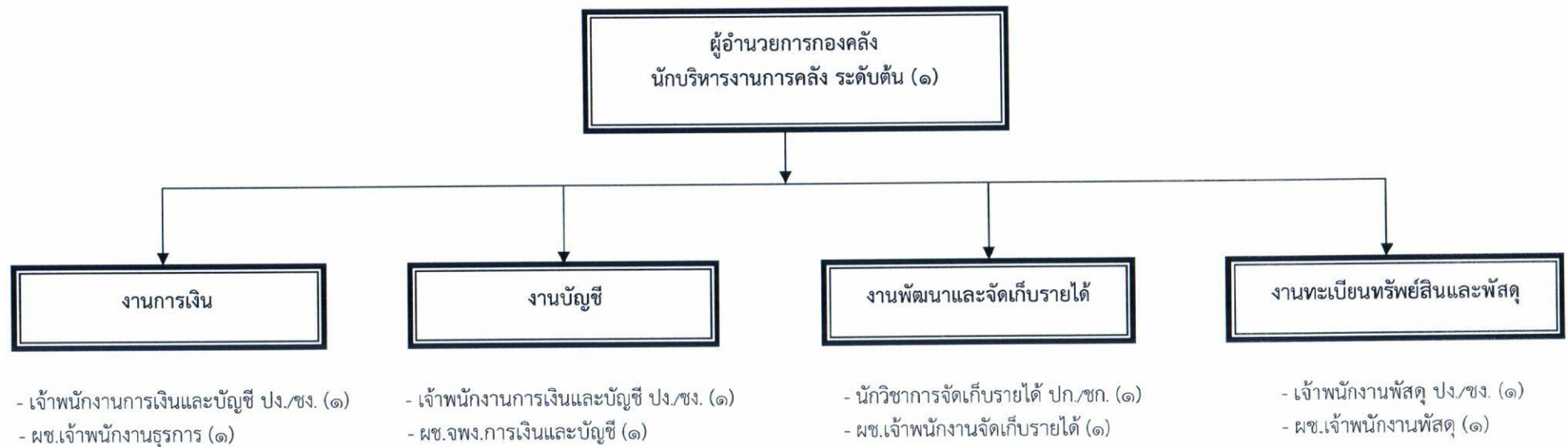


๑๐.๑ โครงสร้างสำนักงานปลัด



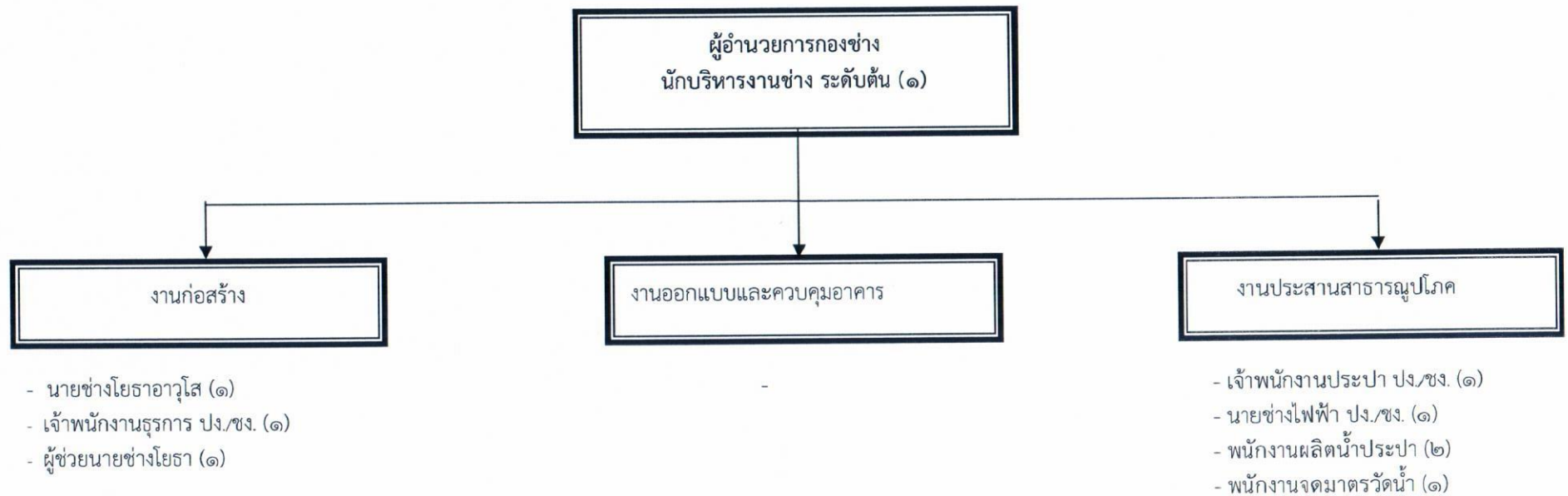
อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
-	-	๑	-	๒	๑	-	-	๒	-	-	๒	๓	๒	๑๓

๑๐.๒ โครงสร้างกองคลัง



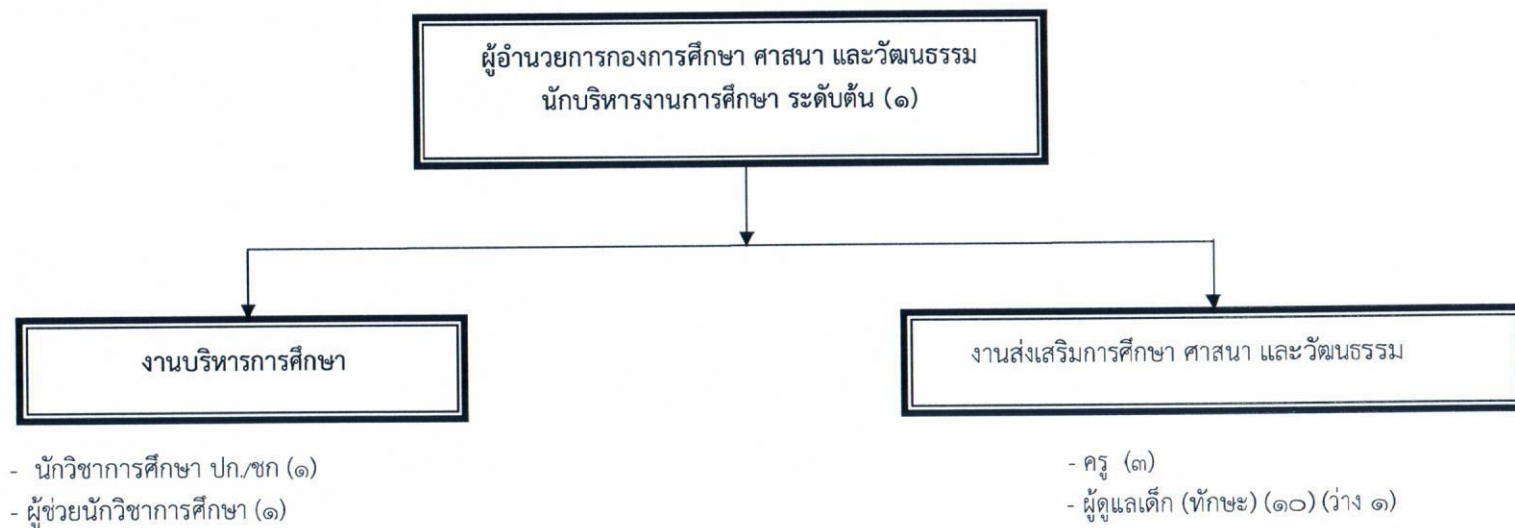
อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๔	-	๙

๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบรม.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
-	-	๑	-	-	-	๑	๓	-	-	-	-	๓	๑	๔

๑๐.๔ โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๒	-	๑๑	-	๑๖

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางอัจฉรา จันทรมณี	ศศม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๐๗,๑๖๐
๒	นายกุลวิทย์ วิเศษยิ่ง	ศศบ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒๔,๕๖๐
สำนักงานปลัด												
๓	น.ส.พิชชาภา สงขาว	รปม. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๑,๔๐๐
๔	นางสุทธิดา ชูช่วย	บรบ.(บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	๐	๐	๓๒๓,๗๖๐
๕	นายศรัณยู เพ็ชรสงฆ์	ศศบ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๖๐	๐	๐	๓๔๒,๗๖๐
๖	นางสาวอภิรดี จินดานุ	รรม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	๐	๐	๒๒๒,๒๔๐
๗	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๘	น.ส.อรอนงค์ แก้วขุนราม	วทบ. (ชีววิทยา)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	๐	๐	๑๙๖,๐๘๐
๙	จ.อ.ไวยวุฒิ หมวดทองแก้ว	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๖๘,๘๐๐	๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๖,๘๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๐	น.ส.นิชา แป้นพุ่ม	ศศบ.(การจัดการทั่วไป)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๘,๐๐๐	๐	๐	๒๕๘,๐๐๐
๑๑	นายมนตรี สุขเพ็ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๙๙,๘๐๐	๐	๐	๑๙๙,๘๐๐
พนักงานจ้าง												
๑๒	น.ส.ลักขณา โชติธรรม	วทบ.(เคมีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๔๐๐	๐	๐	๑๔๓,๔๐๐
๑๓	น.ส.กชกร อ่อนขวัญ	ศศบ.(บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๙,๘๘๐	๐	๐	๑๔๙,๘๘๐
๑๔	นายธรรมศักดิ์ มลิวัลย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายเฉลิมชัย เมฆเรือง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวีระศิลป์ สุชาติพงษ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางสุภาณี สุวรรณธนู	ศศบ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๐๔,๒๔๐
๑๘	น.ส.อุไรโรจน์ แสลับประเสริฐ	บร.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๒๖๖,๐๔๐	๐	๐	๒๖๖,๐๔๐
๑๙	น.ส.สายฝน หนูชุม	บช.บ. (วิทยาการจัดการ)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๑๘,๒๘๐	๐	๐	๒๑๘,๒๘๐
๒๐	นางนุชนาถ เอียดวงศ์	ปวส. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	๐	๐	๒๒๕,๗๒๐
๒๑	น.ส.เกสร นาคะสุวรรณ	ศศบ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	๐	๐	๒๗๕,๐๔๐
	พนักงานจ้าง											
๒๒	น.ส.จิราภรณ์ จินพันธ์	บร.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๑๖๐	๐	๐	๑๖๗,๑๖๐
๒๓	น.ส.ศุภลักษณ์ อ่อนทอง	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๒,๔๐๐	๐	๐	๑๕๒,๔๐๐
๒๔	น.ส.ธิดารัตน์ ทองเรือง	บร.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๙๖๐	๐	๐	๑๕๓,๙๖๐
๒๕	น.ส.พรรณชิตา สีใส	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๓,๔๔๐	๐	๐	๑๓๓,๔๔๐
กองช่าง												
๒๖	นายทรงเกียรติ เดชสม	วทบ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๕๑,๓๒๐
๒๗	นางกุลนิษฐ์ บุญสนิท	วทบ. (คอมพิวเตอร์ฯ)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	๐	๐	๒๕๙,๔๔๐
๒๘	นายสุเมธ บุญสนิท	วทบ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๑๗,๕๒๐	๐	๐	๓๑๗,๕๒๐
๒๙	นายธนยศ เทพยศ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	๐	๐	๒๐๗,๗๒๐
๓๐	นายธัญธร ปลอดภัยดี	ปวส. (ช่างยนต์)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	๐	๐	๒๖๙,๘๘๐
	พนักงานจ้าง											
๓๑	นายจิรพงศ์ ฤทธิมนตรี	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๘,๓๒๐	๐	๐	๑๗๘,๓๒๐
๓๒	นายสุนทร พงศาปาน	ปวส. (ช่างกลโรงงาน)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๖,๗๖๐	๐	๐	๑๗๖,๗๖๐
๓๓	นายสุวัฒน์ พงศาปาน	ปวส. (เครื่องจักรกลเกษตร)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๓,๒๔๐	๐	๐	๑๕๓,๒๔๐
๓๔	นางสาวนิตา เกื้อโดย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๕	น.ส.ดรณี พันธุ์ทิศา	ศศม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๓๕๘,๑๖๐
๓๖	น.ส.เสาวนีย์ ขวัญอ่อน	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕๔,๘๘๐	๐	๐	๒๕๔,๘๘๐
พนักงานจ้าง												
๓๗	นายสุรนาท คำสุข	ศษ.บ. (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๙๕,๔๘๐	๐	๐	๑๙๕,๔๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร												
๓๘	นางสมทรง พุ้ยน้อย	ศศม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๑๓๖	ครู	ค.ศ.๒	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๑๓๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๑๐,๖๘๐	๐	๔๒,๐๐๐	๓๕๒,๖๘๐
พนักงานจ้าง												
๓๙	นางสาวอามิณี กลั่นตัน	คบ. (คหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๓,๒๔๐	๐	๐	๑๕๓,๒๔๐
๔๐	น.ส.กาญจนา มะโนปราง	ปวช. (พลศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐	๐	๐	๑๑๗,๒๔๐
๔๑	น.ส.ปิยะวรรณ ขาโนจติ	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐	๐	๐	๑๑๗,๒๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใหม่												
๔๒	นางสระณี ไบระหมาน	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๑๓๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๑๓๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๑,๙๖๐	๐	๐	๒๖๑,๙๖๐
พนักงานจ้าง												
๔๓	นางหาหรีฮ่อ วิลาทอง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๗๒๐	๐	๐	๑๗๔,๗๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมิตร												
๔๔	นางประนอม แก้วขาว	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๑๓๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๑๓๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๒๒,๓๖๐	๐	๐	๒๒๒,๓๖๐
พนักงานจ้าง												
๔๕	นางสาวอนงค์ ขุนชุม	วทบ. (เกษตรศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๕๒๐	๐	๐	๑๒๒,๕๒๐
๔๖	นางสาวกิตติมา ขาวทอง	ปวส.(การเลขานุการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมีชัย												
พนักงานจ้าง												
๔๗	นางสาวอรปวีร์ แป้นพุ่ม	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๐,๘๔๐	๐	๐	๑๕๐,๘๔๐
๔๘	นางจันทร์เพ็ญ สงขวัญ	ศศบ. (วัฒนธรรมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๕๒๐	๐	๐	๑๒๒,๕๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมีชัย												
พนักงานจ้าง												
๔๙	นางสาวมะลิวัลย์ หนูจันทร์	วทบ. (เทคโนโลยีการแปรรูป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๕๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและบริการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทั้งนี้

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

ที่ ๓๔๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายดิเรก หงูสาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง